



Heni Noviarita

# **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**



**Pusat Penelitian dan Penerbitan  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M)  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG**



**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

**LAPORAN HASIL PENELITIAN INDIVIDU**

**Oleh :  
Heni Noviarita**

**PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN  
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UIN RADEN INTAN LAMPUNG  
2017**



**Sanksi Pelanggaran Pasal 72**

**Undang-undang Nomor 19 Tahun 2002 Tentang Hak Cipta**

1. *Barang siapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan / atau denda paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta), atau pidana penjara paling lama 7 (Tujuh) tahun dan / atau denda paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah).*
2. *Barang siapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan / atau denda paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).*

**© Hak cipta pada pengarang**

Dilarang mengutip sebagian atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini dengan cara apapun tanpa seizin penerbit, kecuali untuk kepentingan penulisan artikel atau karangan ilmiah.

Judul Buku : Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan Di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung  
Penulis : Heni Noviarita  
Cetakan : 2017  
Pertama  
Desain Cover : Tim  
Layout oleh : Ahmad Syarifudin

---

Pusat Penelitian dan Penerbitan

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat (LP2M)

UIN Raden Intan Lampung

Jl. Letkol H. Endro Suratmin Kampus Sukarame

Telp. (0721) 780887 Bandar Lampung 35131

---

ISBN :

---

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan pada UIN Raden Intan Lampung yang diteliti secara parsial maupun simultan dan desain penelitian menggunakan desain survei dengan cara mengumpulkan informasi dari responden dengan menggunakan pernyataan (kuisisioner) yang tersruktur dan terpola sesuai dengan kebutuhan serta mengacu pada judul penelitian dan variabel yang dikaji adalah variabel motivasi ( $X_1$ ), variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) dan variabel produktivitas kerja ( $Y$ ). Penelitian ini dilakukan khusus kepada tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung dengan responden penelitian sebanyak 71 orang.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai signifikan  $F$  sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05 artinya motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Pengaruh yang terjadi antara motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja ( $ryxj$ ) dengan koefisien regresi sebesar 0,681 dengan koefisien diterminasinya ( $r^2yxj$ ) sebesar 0,464 atau, 46,4% variabel produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja.

Pengaruh antara motivasi secara parsial terhadap produktivitas kerja sangat signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan  $t$  yang diperoleh yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari level signifikansi 0,05. Selanjutnya pengaruh antara disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja sangat signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,014 lebih kecil dari level signifikansi 0,05.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah : (1) Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan pada UIN Raden Intan Lampung; (2) Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada UIN Raden Intan Lampung; (3) Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai di UIN Raden Intan Lampung.

**Kata Kunci:** Motivasi, Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja





## **SAMBUTAN KETUA LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT UIN RADEN INTAN LAMPUNG**

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, kegiatan penelitian di lingkungan UIN Raden Intan Lampung Tahun 2017, yang dilaksanakan di bawah koordinasi Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat UIN Raden Intan Lampung dapat terlaksana dengan baik. Pelaksanaan kegiatan penelitian ini dibiayai berdasarkan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) UIN Raden Intan Lampung Tahun 2017.

Kami menyambut baik hasil Penelitian Individu yang dilaksanakan oleh saudara **Heni Noviarita** dengan judul **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG** yang dilakukan berdasarkan SK Rektor Nomor 264 tanggal 2 Juni 2017 Tentang Penetapan Judul Penelitian, Nama Peneliti, Pada Penelitian Individu Dosen UIN Raden Intan Lampung Tahun 2017.

Kami berharap, semoga hasil penelitian ini dapat meningkatkan mutu hasil penelitian, menambah khazanah ilmu keislaman, dan berguna serta bermanfaat bagi masyarakat dan pembangunan yang berbasis iman, ilmu, dan akhlak mulia.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Bandar Lampung, Desember 2017  
**Ketua Lembaga Penelitian  
Dan Pengabdian Kepada Masyarakat,**

**Prof. Dr. H. M. Nasor, M.Si.**  
NIP. 195707151987031003

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SAMBUTAN KEPALA LP2M	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
<b>BAB II      LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA</b>	<b>7</b>
A. Kajian Teoritis	7
B. Studi Pustaka dan Penelitian Sebelumnya yang Relevan	21
C. Kerangka Berpikir	23
D. Hipotesis	25
<b>BAB III      METODOLOGI PENELITIAN</b>	<b>27</b>
A. Desain Penelitian	27
B. Waktu dan Tempat Penelitian	27
C. Bahan dan Materi Penelitian	28
D. Tehnik Pengumpulan Data	30
E. Variabel dan Definisi Operasional	31
F. Teknik Pengujian Instrumen PenelitianPenelitian	33
<b>BAB IV      ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>	<b>39</b>
A. Analisis	39



	B. Pembahasan	54
<b>BAB V</b>	<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	67
	A.Kesimpulan	67
	B.Saran	67
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b>		
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		

## **DAFTAR TABEL**

1. Tabel 1 Penarikan Sample dan Populasi \_29
2. Tabel 2 Anava\_38
3. Tabel 3 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja\_39
4. Tabel 4 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja\_41
5. Tabel 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja\_43
6. Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja\_46
7. Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja\_47
8. Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Produktivitas Kerja\_47
9. Tabel 9 Model Summary\_50
10. Tabel 10 Koefisien Regresi\_52



# **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**

## **A. Latar Belakang**

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung secara resmi berubah status menjadi Universitas pada tanggal 03 April 2017 sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 38 tahun 2017 sebelumnya UIN Raden intan Lampung adalah Institut Agama Islam negeri Raden Intan .

Visi UIN Raden Intan lampung menjadi pusat pengembangan ilmu keislaman multidisipliner yang unggul dan kompetitif. Misinya adalah (1) menyelenggarakan pendidikan ilmu-ilmu keislaman yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional (2) mengembangkan riset ilmu-ilmu keislaman yang relevan dengan kebutuhan masyarakat (3) mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat muslim.

Keberhasilan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan kampus dan memecahkan berbagai permasalahan yang ada di kampus akan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kependidikan melaksanakan tugasnya. Tenaga kependidikan yang bekerja dengan produktivitas kinerja yang baik untuk mencapai tujuan kampus yang diinginkan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah saluran komunikasi dalam organisasi jika komunikasi tidak berjalan atau tidak digunakan sebagaimana mestinya, hal ini berpengaruh terhadap operasional organisasi [kampus]. Organisasi terdiri atas sejumlah orang; melibatkan keadaan saling bergantung; kebergantungan memerlukan koordinasi; koordinasi mensyaratkan komunikasi. Keterbatasan fasilitas dan peralatan komunikasi. Dari sisi teknologi, semakin berkurang dengan adanya temuan baru di bidang kemajuan teknologi komunikasi dan informasi, sehingga saluran komunikasi dapat diandalkan dan efisien sebagai media komunikasi.

Organisasi erat kaitannya dengan produktivitas, produktivitas merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber yang dipergunakan. Indikator perhitungan produktivitas setiap sumber kerja yang dipergunakan secara ekonomis dapat dinilai dengan uang misal, upah pegawai, biaya promosi serta biaya lainnya. Hasil yang dicapai tidak hanya dihitung sekedar dari jumlah dan mutu sesuatu yang dihasilkan, tetapi juga dari segi banyaknya hasil berupa barang dan jasa tersebut digunakan oleh masyarakat sebagai konsumen.

Indikator lainnya, selain dapat diukur dengan uang sebagai satuan nilai, produktivitas juga dapat diukur dengan daya



guna (efisiensi) penggunaan personel sebagai tenaga kerja. Produktivitas ini digambarkan dengan ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang sudah tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material. Produktivitas ini ditemui di lingkungan organisasi yang volume dan beban kerjanya berbentuk pelayanan kepada masyarakat<sup>1</sup>.

Kegiatan meningkatkan produktivitas harus dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi kerja supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran pegawai yang bersangkutan. Selain motivasi juga perlu diperhatikan adalah faktor disiplin kerja, faktor sikap inovatif, dan faktor pengetahuan manajemen. Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap norma - norma atau peraturan yang ada di dalam organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh disiplin kerja para pegawainya. Peran disiplin kerja sangat penting dalam menciptakan situasi kerja yang kondusif dan berimplikasi pada perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila setiap pegawai mempunyai disiplin kerja yang signifikan, maka diharapkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja .

---

<sup>1</sup> J. Ravianto. 2015. Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia. Siup, Jakarta.

Faktor yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi, motivasi adalah "*a set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual's being, to initiate work-related behaviour, and to determine its form, direction, intensity, and duration*"<sup>2</sup>. Artinya, Motivasi adalah pendorong yang berasal dalam maupun dari luar individu; dapat menimbulkan perilaku bekerja; dan juga dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja tadi.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dan pengkajian dengan tema "**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kependidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung**".

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka beberapa permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung ?

---

<sup>2</sup> Donovan, J.J. (2001). Work motivation. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology* (pp. 53-76). London: Sage Publications. hlm.53



2. Apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung;
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung;

### **D. Kegunaan penelitian :**

1. Sebagai salah satu kontribusi bagi pengembangan penelitian empirik dalam menganalisis kinerja kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung;
2. Sebagai masukan untuk lebih memahami pandangan masyarakat terhadap berbagai produk dan pelayanan kampus UIN Raden Intan Lampung ;
3. Sebagai masukan dalam perumusan kebijakan dan perbaikan dilingkungan kampus UIN Raden Intan Lampung.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN STUDI KEPUSTAKAAN**

#### **A. Landasan Teori**

Penelitian ini mempergunakan teori-teori yang berkaitan erat satu sama lainnya

##### **1. Motivasi**

Terdapat banyak pemahaman mengenai motivasi, motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda antara satu dengan lainnya. Motivasi dapat dikatakan sebuah proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan, sedangkan tujuan organisasional terfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan<sup>3</sup> Motif dan motivasi berkaitan erat dengan penghayatan suatu kebutuhan berperilaku tertentu untuk mencapai tujuan. Motif menghasilkan mobilisasi energi (semangat) dan menguatkan perilaku seseorang.

Suparno Eko Widodo mengemukakan motivasi adalah keinginan yang terdapat di dalam diri seseorang individu yang merangsang- nya untuk melakukan tindakan-tindakan<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Wibowo, 2015, *Prilaku Dalam Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm.111

<sup>4</sup> Suparno Eko Widodo, 2015, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, hlm.187.

Motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi, untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan, upaya demikian untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu<sup>5</sup>.

Motivasi merupakan hasil sejumlah proses, baik yang bersifat internal maupun yang bersifat eksternal, bagi seseorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu<sup>6</sup>. Motivasi adalah keinginan yang merangsang seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan. Di satu pihak, kalau dilihat dari aktif/dinamis, motivasi tampaknya sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan juga mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sebaliknya, jika dilihat dari pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia ke arah yang diinginkan.

---

<sup>5</sup> Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Motivasi*, Jakarta, PT Grasindo, hlm.26

<sup>6</sup> Gray, dkk, dikutip J. Winardi, 2011 *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta, Rajawali, hlm.2



Motivasi kerja adalah faktor penting yang menentukan tingkat pertumbuhan masyarakat. Ia menemukan tiga karakteristik umum dari orang yang memiliki motivasi berprestasi, yaitu :

- a. Kepiawaian menetapkan tujuan personal yang tinggi tetapi secara rasional dapat dicapai.
- b. Lebih komit terhadap kepuasan berprestasi secara personal dari dalam dari pada iming-iming hadiah dari luar.
- c. Keinginan akan umpan balik dari pekerjaannya<sup>7</sup>.

Sebagai kesimpulan, yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah keinginan yang kuat untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan yang ditandai dengan upaya aktualisasi diri, kepedulian pada keunggulan dan pelaksanaan tugas yang optimal berdasarkan perhitungan yang rasional. Indikator dari aktualisasi diri adalah dedikasi, bertanggung jawab, indenpendensi, percaya diri dan kepuasan pribadi.

Teori motivasi yang berhubungan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat banyak kebutuhan diperoleh dari kebudayaan. Ia mengemukakan bahwa apabila kebutuhan seseorang terasa sangat mendesak, maka kebutuhan itu akan memotivasi orang tersebut untuk berusaha keras memenuhi

---

<sup>7</sup> Mc Clelland dalam Abdullah, 2005:hlm.18

kebutuhan tersebut.<sup>8</sup>

McClelland berpendapat bahwa individu memiliki 3 macam kebutuhan yaitu kebutuhan "*achievement*" (berprestasi), kebutuhan "*affiliation*" (persatuan) dan kebutuhan "*power*" (berkuasa). Kebutuhan berprestasi berarti seseorang akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa akan memperoleh kesempatan untuk dapat menunjukkan sepenuh kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat diperoleh hasil terbaik. Kebutuhan persatuan berarti seorang akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa bahwa dari hasil kerjanya akan diperoleh persahabatan dengan orang lain. Kebutuhan berkuasa berarti bahwa seseorang akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa akan dapat memperoleh kedudukan yang diinginkan dan dapat menguasai orang lain.

#### a. Teori-Teori Motivasi

##### 1. Teori Abraham H. Maslow<sup>9</sup>

Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya manusia memiliki kebutuhan pokok dalam menjaga keseimbangan baik secara fisiologia maupun psikologis yang bertujuan

---

<sup>8</sup> Ike Kusdyah, 2007, 2007. Manajemen, Konsep-konsep Dasar dan Pengantar Teori. Universitas Muhammadiyah Malang, Malang, hlm 194

<sup>9</sup> Ismail Solihin, 2012, *Pengantar Manajemen*, Erlangga, Jakarta, hlm.15

untuk mempertahankan kehidupan dan kesehatan .

Kebutuhan yang dimiliki manusia dapat dikelompokkan ke dalam lima kelompok:

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan akan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

## 2. Teori Mc.Clelland

MC.Clelland memberikan kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasikan tiga macam kebutuhan, kebutuhan tersebut adalah :

- a. Kebutuhan Pencapaian
- b. Kebutuhan Kekuatan
- c. Kebutuhan hubungan<sup>10</sup>

## 3. Teori Herzberg

Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi dalam mengerjakan pekerjaan yaitu

- a. Faktor intrinsik, seperti prestasi, penghargaan, tanggungjawab, kesempatan untuk maju, pekerjaan itu sendiri

---

<sup>10</sup> Wilson Bangun, 2012, *Manajemen Sumber daya manusia*, Jakarta, Erlangga, hlm 325



b. Faktor ekstrinsik, seperti kondisi kerja, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pegawai, gaji, keamanan kerja<sup>11</sup>

**c. Model-Model Motivasi Kerja**

**1. Model Tradisional**

Model tradisional, manajer menentukan cara paling efisien untuk pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah, semakin banyak yang dihasilkan maka semakin besar upah yang diterima

**2. Model Hubungan Manusia**

Menurut Mayo, kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang menurunkan motivasi, sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi. Kesimpulan dari pendekatan ini adalah manajer dapat memotivasi karyawan dengan memberikan kebutuhan sosial mereka serta dengan membantu mereka sehingga merasa berguna dan lebih penting

**3. Model Sumber Daya manusia**

Model ini menyatakan bahwa para karyawan dimotivasi

---

<sup>11</sup> Stephen P. Robbins, Mary Coulter, 2010, *Manajemen*, ed 10, Gelora Aksara Pratama, hlm 113.

oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti.

**d. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal yang berasal dari luar diri seorang karyawan

**e. Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja dapat dipakai teori motivasi Mc.Clelland antara lain :

**1. Kebutuhan akan Prestasi**

- a. memiliki kesempatan berprestasi
- b. kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan
- c. bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat

**2. Kebutuhan akan kekuasaan**

- a. memiliki kewenangan dan tanggungjawab terhadap keberhasilan perusahaan
- b. mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri untuk mendapatkan kesenangan yang lebih baik dengan cara bersaing sehat

### 3. Kebutuhan akan Afiliasi

- a. Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan
- b. memiliki kesempatan membantu teman sejawat
- c. mendapatkan pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

## 2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal<sup>12</sup>.

Disiplin organisasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah salah satu bentuk motivasi kerja yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dan dengan para karyawan yang lain. serta meningkatkan prestasi kerjanya. Terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan yang bersifat korektif<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju, hlm 10.

<sup>13</sup> Lijan Poltak Sinambela, 2012, *Kinerja Pegawai (teori pengukuran dan Implikasi)*, Jogjakarta, Graha Ilmu, hlm 30.



Untuk menerapkan disiplin terhadap pegawai dapat dilakukan dengan :

1) Pola anutan atau keteladan

Seorang pemimpin akan lebih berwibawa apabila pemimpin itu mempunyai sikap, tingkah laku dan pribadi yang baik dalam arti yang benar-benar dapat diterima oleh para pegawai organisasi itu sendiri.

2) Mampu Menyelesaikan Masalah

Seorang pemimpin yang handal adalah apabila pemimpin tersebut mampu memecahkan masalah termasuk yang menyangkut bidang tugasnya. Kemampuan pemimpin dalam menyelesaikan berbagai masalah sangat tergantung pada potensi serta kemampuan pemimpin tersebut<sup>14</sup>.

Pendisiplinan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Pendisiplinan Korektif dilakukan apabila ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang

---

<sup>14</sup> Sitorus, 1988, hlm.89

berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Oleh sebab itu, setiap pemimpin berkewajiban mendisiplinkan pegawainya sehingga seluruh pegawai dapat bekerja secara efektif.

### 3. Produktivitas

Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofi, produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini<sup>15</sup>

Sedangkan secara teknik operasional, produktivitas adalah efisiensi penggunaan sumberdaya untuk menghasilkan keluaran. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran (barang atau jasa) terhadap satu atau lebih dari masukan yang menghasilkan keluaran tersebut. Lebih spesifik lagi produktivitas adalah volume barang yang

---

<sup>15</sup> Loccit, J Ravianto, hlm 9



sebenarnya dihasilkan secara fisik dibagi dengan volume masukan yang sebenarnya secara fisik pula

Produktivitas merupakan perbandingan antara totalitas keluaran untuk setiap periode waktu tertentu dengan totalitas masukan untuk setiap periode waktu tertentu<sup>16</sup>.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas secara umum adalah suatu ukuran dari output barang dan jasa dibandingkan dengan input tenaga kerja, bahan-bahan, dan peralatan. Peningkatan produktivitas berarti mendapat lebih banyak keluaran dari masukan. Peningkatan produktivitas bukan berarti bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas.

Pendekatan Produktivitas, ada empat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

- 1) Teknologi, ada dua aspek teknologi produk rekayasa meliputi produk dan jasa (apa yang dibuat), dan teknologi produksi alat-alat yang dipakai untuk membuat sesuatu. barang (bagaimana dibuat). Makin baik teknologi produk, makin tinggi spesifikasi yang ditawarkan pada para pelanggan dengan suatu desain efektif untuk menghasilkannya, makin mudah produk dibuat atau dikirim. Makin baik teknologi produksi, makin besar potensi untuk menghasiikan volume

---

<sup>16</sup> Greenberg dalam Sinungan , 1987, hlm 8.



produksi yang tinggi- kualitas tinggi, dan biaya produksi yang rendah.

- 2) Metodologi atau Sistem Pengelolaan adalah prosedur - prosedur organisasi yang dipakai untuk mengendalikan pekerjaan-pekerjaan. metodologi dan sistem pengelolaan menentukan bagaimana barang-barang harus dibuat, dan mengintegrasikan upaya, menyediakan informasi manajemen, dan bertindak sebagai sistem syaraf sentral dari organisasi.
- 3) Kompetensi, merupakan kemampuan para manajer dan pekerja untuk melakukan, pekerjaan secara efektif adalah dasar untuk produktivitas organisasi. Karyawan yang kompeten adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan.
- 4) Iklim Operasional adalah lingkungan dimana orang bekerja, mereflesikan dirinya dalam sikap-sikap pegawai dan gaya organisasi dari manajemen. Juga merupakan sistem nilai dari organisasi dan menyediakan imbalan dan prosedur yang memberi petunjuk cara sesuatu dikerjakan, juga tindakan-tindakan apa yang didorong yang mana yang tidak diperbolehkan. Iklim Operasional juga mempengaruhi sikap orang, yang menentukan hubungan.

### **3.1. Tolak Ukur Produktivitas Tenaga Kerja**

Ketika berbicara mengenai produktivitas, biasanya selalu dikaitkan dengan hubungan rasio antara keluaran (output) yang dihasilkan dengan masukan (input) dari sumber-sumber yang digunakan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Dengan kata lain, hasil yang dimaksudkan di sini berhubungan dengan efektivitas pencapaian suatu misi atau prestasi. Sementara itu, sumber-sumber yang digunakan berhubungan dengan efisiensi dalam memperoleh hasil dan menggunakan sumber yang minimal. Dengan demikian dapat dinyatakan, dalam produktivitas terdapat hubungan antara efisiensi dan efektivitas.

### **3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Banyak faktor-faktor yang terlibat dan mempengaruhi produktivitas seseorang dalam bekerja. diantaranya adalah faktor yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah:



### **3.2.1. Faktor diri.**

Faktor ini datang dari dalam diri si pegawai dan sudah ada sebelum ia mulai bekerja. Faktor diri tersebut antara lain : attitude, sikap, karakteristik fisik, minat, motivasi, usia, kelamin, pendidikan, pengalaman, dan sistem nilai.

### **2.2.2 Faktor situasional.**

Faktor ini datang dari luar si pegawai dan hampir sepenuhnya dapat diatur dan diubah oleh pimpinan perusahaan sehingga disebut, juga faktor-faktor manajemen, yang antara lain: (1) Faktor sosial dan keorganisasian seperti karakteristik perusahaan, pendidikan dan latihan, pengawasan, pengupahan dan lingkungan social. (2) Faktor fisik antara lain mesin, peralatan, material, lingkungan kerja, metode kerja.

Besarnya pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap keberhasilan kerja bukannya sekedar hasil jumlah atau rata-rata dari pengaruh setiap faktor tersebut, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara faktor-faktor tersebut, dan kadang-kadang mengikuti suatu mekanisme yang sangat kompleks. Dengan demikian pimpinan perusahaan harus dapat mengatur semua faktor-faktor tersebut sesuai dengan kondisi yang diinginkan dan menjalinnya dengan faktor-faktor dari pegawai untuk menciptakan keberhasilan yang maksimal.



## B. Studi Pustaka

Motivasi dan disiplin kerja yang baik akan menjadi tolok ukur produktivitas kerja sebuah lembaga. Kondisi ini sekaligus menjadi peluang dalam upaya untuk menjadikan lembaga lebih berkualitas dan berkompeten yang didukung penuh oleh tenaga kependidikan. Beberapa studi terdahulu telah dilakukan untuk melihat kriteria apa saja yang menjadi pertimbangan utama meningkatnya produktivitas kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung.

Studi Yohanis Salutondok<sup>17</sup>, mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong menemukan hasil cukup menarik. Melalui analisis regresi linier berganda menemukan bahwa kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sorong . Secara parsial kondisi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, artinya pimpinan perlu memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja, sehingga kinerja pegawai meningkat.

---

<sup>17</sup> Yohanis Salutondok, 2015, Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong, *Jurnal EMBA* Vol 3 No.3. September

Studi yang dilakukan Windy Dyah Indriyani<sup>18</sup> dalam penelitian yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Indah Buana Surabaya. Sampel yang digunakan adalah 50 orang responden dari PT KIB tersebut. Uji yang dilakukan terhadap responden adalah menggunakan uji t untuk menguji hipotesis secara parsial dan uji F untuk menguji hipotesis secara simultan. Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel digunakan regresi linier berganda. Hasil temuannya adalah bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi berbeda yang dilakukan Apolonia Corebima (2014)<sup>19</sup> menemukan bahwa dukungan alokasi dana, motivasi kerja dan sistem kontrol memberikan pengaruh yang signifikan terhadap mutu pelayanan

Studi lainnya dilakukan oleh Mahasusiawanto (2009) menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression*) untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap

---

<sup>18</sup> Windy Dyah Indrayani, 2016, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset manajemen*, Volume 5, Nomor 9, September, ISSN ; 2461-0593

<sup>19</sup> Apolonia, Corebima, 2014, Dukungan Alokasi Belanja Langsung, Motivasi Kerja, Sistem Kontrol Terhadap Mutu Pelayanan, 2013, *Jurnal Adminstrasi Publik dan Birokrasi*, Vol.1

.No.1. Juli



Kinerja Kerja Pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sumatera Selatan menemukan motivasi dan disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja .

### **C. Kerangka Berpikir**

Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar setiap manusia yang memberikan spirit atau semangat untuk mengekspresikan kemampuan yang dimiliki, sehingga seseorang yang mempunyai kapasitas untuk bekerja lebih baik dan akan berupaya untuk melakukan kegiatan secara maksimal dengan penuh tanggung jawab dan berupaya untuk mencapai hasil yang benar-benar bermakna dalam hidupnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dipahami bahwa motivasi memberikan kemampuan seseorang dalam melakukan kegiatan secara maksimal dengan penuh rasa tanggung jawab, mandiri, punya visi ke depan, serta komitmen seseorang bekerja menuju kesuksesan . Dengan demikian motivasi memberikan pengaruh terhadap Produktivitas pegawai di kantor BPN Sumatera Selatan.

Tuntutan dan kebutuhan akan sumberdaya manusia yang berkualitas serta perubahan yang begitu cepat di berbagai lini kehidupan, menuntut setiap tenaga kependidikan yang

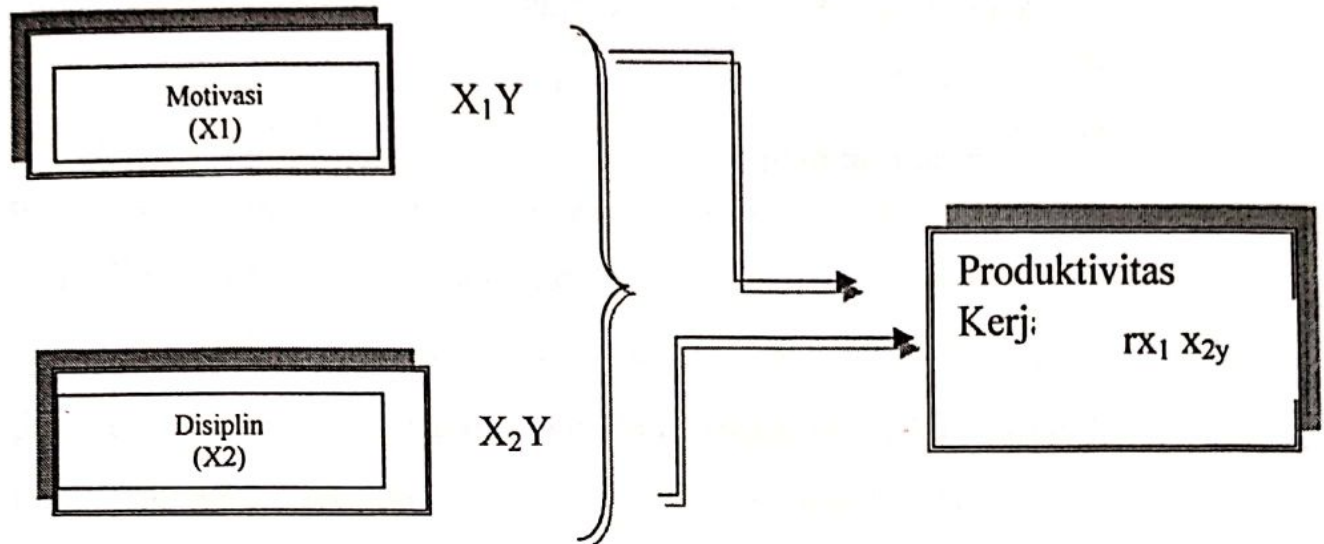


berada di lingkungan UIN Raden Intan Lampung tidak hanya peka terhadap keadaan yang ada tapi harus dapat pula mengantisipasi perkembangan-perkembangan yang terjadi. Tenaga kependidikan mempunyai tanggung jawab mampu memprakarsai pemikiran baru di dalam proses interaksi yang terjadi di masyarakat, melakukan perubahan atau penyesuaian tujuan, sasaran, konfigurasi, prosedur dan proses sesuai dengan perkembangan ke depan.

Keberhasilan dalam inovasi akan ditentukan oleh sikap dari pelaksanaan inovasi itu sendiri. Jika setiap pegawai mempunyai sikap positif terhadap suatu pembaharuan inovasi, tentu pegawai tersebut akan memberikan respon yang menyenangkan terhadap inovasi akan turut menentukan berhasil atau tidak dalam mencapai visi dan misi UIN Raden Intan Lampung

Berdasarkan kajian pustaka dan penalaran logis telah terungkap bahwa, pengetahuan manajemen setiap pegawai dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dapat memberikan produktivitas yang optimal sesuai apa yang menjadi sasaran dan tujuan UIN Raden Intan Lampung

Dalam penelitian ini kerangka berpikir di atas dapat lebih disederhanakan lagi dalam bentuk diagram 1 seperti di bawah ini.



Dimana :  $X_1$  = Motivasi Kerja;  $X_2$  = Disiplin Kerja;  
dan  $Y$  = Produktivitas kerja.

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung;

2. Diduga Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung;
3. Diduga Disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung;



## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **A. Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang bersifat asosiatif. Data kuantitatif yang digunakan berupa informasi dari responden yang merupakan tenaga kependidikan di Universitas Islam Raden Intan Lampung dalam bentuk jawaban kuesioner.

Penelitian ini dirancang secara sistematis meliputi: penentuan tempat dan waktu penelitian, teknik penarikan sampel, pengujian instrumen penelitian, definisi operasional variabel, dan metode penelitian.

### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian ini di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan beberapa pertimbangan sebagai berikut:

1. Daerah Lampung memiliki perguruan tinggi baik negeri maupun swasta dalam jumlah relatif banyak;
2. Jumlah mahasiswa UIN Raden Intan Lampung yang banyak sehingga bisa menjadi potensi besar bagi perkembangan dan kemajuan daerah Lampung;

3. Adanya pandangan beragam terhadap perkembangan positif dan kemajuan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, sehingga untuk membuktikannya diperlukan sebuah riset empirik; dan
4. Masih relatif minim jumlah penelitian mengenai tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung syariah di daerah ini.

Penelitian ini direncanakan pelaksanaannya selama 6 bulan (14 Juli – 15 Desember 2017) sejak usulan penelitian ini diseminarkan dan disetujui untuk selanjutnya diperbaiki sesuai dengan berbagai saran perbaikan dalam forum seminar proposal penelitian.

### **C. Bahan dan Materi Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi penelitian ini adalah tenaga kependidikan yang berada di lingkungan UIN Raden Intan Lampung yang berjumlah 178 orang yang tersebar di fakultas, rektorat dan Program Pasca sarjana

#### **2. Sampel**

Sampel yang digunakan penelitian ini terdiri sampel tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung.

Selanjutnya, untuk sampel tenaga kependidikan adalah dalam bentuk sampel acak (*random sampling*). Bentuk *random sampling* yaitu setiap elemen dalam populasi memberikan probabilitas yang sama untuk dipilih menjadi sampel, atau pemilihan anggota sampel dilakukan secara acak dan bersifat obyektif.<sup>20</sup> Oleh karena penelitian ini menggunakan metode Regresi Linier berganda . Adapun distribusi jumlah sampel masing-masing fakultas, rektorat dan program pascasarjana ditarik sampel sebanyak 71 tenaga kependidikan dilingkungan UIN Raden Intan lampung sebagaimana yang terdapat pada tabel di bawah ini

Tabel 1. Jumlah Populasi dan Sampel Penelitian

No	Bidang	Populasi	Sampel
1	Rektorat	105	30
2	Fakultas Tarbiyah	20	10
3	Fakultas Syariah.	18	9
4	Fakultas Ushuludin	11	7
5	Fakultas Dakwah	14	9
6	Fakultas Ekonomi Bisnis Islam	4	4

<sup>20</sup> Donal R. Cooper dan William Emory, *Business Research Methods*, Fourth Edition (Boston: Richard D. Irwin Inc, 1995), p. 110.



7	Pascasarjana	8	2
	<b>Jumlah</b>	217	71

Sumber : Restra UIN Raden Intan Lampung 2017-2021

Tabel tersebut di atas merupakan tabel pegawai yang berstatus PNS dalam kurun waktu 5 tahun secara keseluruhan mengalami penurunan, hanya fakultas dakwah yang jumlahnya tetap. Terdapat sedikit kendala di dalam pemenuhan tenaga administratif karena dalam penerimaan pegawai, formasi yang diberikan untuk UIN Raden Intan lampung jumlahnya tidak konstan, sangat tergantung kepada formasi yang diberikan pusat.

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk diisi sesuai dengan desain pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Desain pertanyaan kuesioner disesuaikan dengan tujuan penelitian dalam bentuk pertanyaan tertutup (*close ended questions*) dengan menerapkan skala Likert.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> J. Supranto, *Analisis Multivariat: Arti & Interpretasi* (Jakarta: Penerbit Rineka Cipta, 2004), hlm. 54.

Adapun skor penilaian dalam pengukuran skala ini adalah 1 – 5 yang ditentukan pada setiap item pertanyaan dalam kuesioner, yang mana dinyatakan dengan kategori sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Penetapan skoring dalam item pertanyaan dengan skala *likert* ini tidak menunjukkan peringkat dari bobot setiap pertanyaan. Skoring ini hanya menunjukkan kategori atau klasifikasi pembeda dari setiap item pertanyaan dalam kuesioner. Tujuannya untuk menangkap persepsi responden penelitian yang kemungkinan memiliki preferensi berbeda-beda dalam menjawab setiap item pertanyaan dalam kuesioner.

#### **E. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Variabel yang menjadi perhatian pada penelitian ini adalah variabel bebas (independent) yang terdiri dari variabel motivasi (X1), variabel disiplin kerja (X2), (dependent) yaitu variabel produktivitas kerja (Y).

## BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### A. ANALISIS

#### 1. Variabel Motivasi Kerja ( $X_j$ )

Berikut ini adalah distribusi frekuensi variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berdasarkan data hasil pengumpulan kuesioner.

**Tabel 3. Distribusi frekuensi tabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

$X_1$ - Motivasi Kerja											
	Jawaban						Prosentase				
Item	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5
Item-1	1	1	8	23	38	71	1%	1%	11%	32%	54%
Item-2	0	3	9	38	21	71	0%	4%	13%	54%	30%
Item-3	0	1	13	31	26	71	0%	1%	18%	44%	37%
Item-4	0	1	22	36	12	71	0%	1%	31%	51%	17%
Item-5	0	1	20	18	32	71	0%	1%	28%	25%	45%
Item-6	0	1	9	34	27	71	0%	1%	13%	48%	38%
Item-7	0	3	12	25	31	71	0%	4%	17%	35%	44%
Item-8	0	2	12	25	32	71	0%	3%	17%	35%	45%
Item-9	0	3	11	17	40	71	0%	4%	15%	24%	56%
Item-10	0	0	18	31	22	71	0%	0%	25%	44%	31%
Item-	0	1	7	26	37	71	0%	1%	10%	37%	52%



11												
Item- 12	0	1	11	30	29	71	0%	1%	15%	42%	41%	
Item- 13	0	2	13	30	26	71	0%	3%	18%	42%	37%	
Item- 14	0	9	17	34	11	71	0%	13%	24%	48%	15%	
Item- 15	0	6	22	28	15	71	0%	8%	31%	39%	21%	
Item- 16	1	7	26	24	13	71	1%	10%	37%	34%	18%	
Item- 17	0	2	22	26	21	71	0%	3%	31%	37%	30%	
Item- 18	1	3	27	25	15	71	1%	4%	38%	35%	21%	
Item- 19	1	2	22	28	18	71	1%	3%	31%	39%	25%	
Total	4	49	301	529	466	1349	0%	4%	22%	39%	35%	

Sumber : Data diolah

Berdasarkan tabel 1 di atas, mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak (39%) untuk pertanyaan-pertanyaan yang disampaikan pada variabel motivasi kerja. Sedangkan yang menjawab sangat setuju (35%) responden. Secara umum mencerminkan responden menyetujui dan mengakui bahwa motivasi kerja yang ada berjalan baik. Motivasi yang baik inilah

yang menjadi tujuan serta dapat meningkatkan produktivitas kerja sebagaimana yang diharapkan.

### b. Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Berikut ini adalah distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berdasarkan data hasil pengumpulan kuesioner.

**Tabel 4. Distribusi frekuensi variabel Disiplin Kerja.**

$X_2$ - Disiplin Kerja											
	Jawaban						Prosentase				
Item	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5
Item-1	0	0	10	21	40	71	0%	0%	14%	30%	56%
Item-2	0	0	6	11	54	71	0%	0%	8%	15%	76%
Item-3	0	0	1	27	43	71	0%	0%	1%	38%	61%
Item-4	0	0	5	18	48	71	0%	0%	7%	25%	68%
Item-5	0	0	5	22	44	71	0%	0%	7%	31%	62%
Item-6	0	0	6	27	38	71	0%	0%	8%	38%	54%
Item-7	0	0	5	26	40	71	0%	0%	7%	37%	56%
Item-8	0	0	4	29	38	71	0%	0%	6%	41%	54%

Item-9	0	0	0	15	56	71	0%	0%	0%	21%	79%
Item-10	0	0	1	18	52	71	0%	0%	1%	25%	73%
Item-11	0	0	9	17	45	71	0%	0%	13%	24%	63%
Item-12	0	1	9	19	42	71	0%	1%	13%	27%	59%
Total	0	1	61	250	540	852	0%	0%	7%	29%	63%

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel di atas, responden yang menjawab setuju (29%) responden. Sementara yang menjawab sangat setuju (63%) Artinya responden mengakui bahwa disiplin kerja berjalan dengan baik.

### c. Variabel Produktivitas Kerja ( Y)

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi variabel Produktivitas Kerja berdasarkan data hasil pemungutan kuesioner.



**Tabel 5. Distribusi frekuensi variabel Kinerja**

Y - Produktivitas Kerja											
	Jawaban						Prosentase				
Item	1	2	3	4	5	Total	1	2	3	4	5
Item-1	0	4	9	24	34	71	0%	6%	13%	34%	48%
Item-2	0	1	15	23	32	71	0%	1%	21%	32%	45%
Item-3	0	2	29	27	13	71	0%	3%	41%	38%	18%
Item-4	0	1	18	25	27	71	0%	1%	25%	35%	38%
Item-5	0	2	18	25	26	71	0%	3%	25%	35%	37%
Item-6	4	2	37	22	6	71	6%	3%	52%	31%	8%
Item-7	3	4	17	15	32	71	4%	6%	24%	21%	45%
Item-8	0	6	11	20	34	71	0%	8%	15%	28%	48%
Item-9	0	6	3	24	38	71	0%	8%	4%	34%	54%
Item-10	0	3	8	19	41	71	0%	4%	11%	27%	58%
Item-11	0	5	9	14	43	71	0%	7%	13%	20%	61%
Item-13	3	2	11	18	37	71	4%	3%	15%	25%	52%
Total	10	38	185	256	363	852	1%	4%	22%	30%	43%

Sumber : data diolah

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dari 12 item pertanyaan yang diberikan kepada responden, maka yang menjawab setuju (29%) responden. Sementara yang menjawab sangat setuju (63%) responden mengakui bahwa disiplin kerja berjalan dengan baik. Artinya, dalam penelitian ini sebagian besar responden menyatakan sangat setuju penerapan disiplin dilingkungan kerja, khususnya di UIN Raden Intan Lampung

### c. Variabel Produktivitas Kerja ( Y)

Kast yang diterjemahkan oleh Yasin menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja masing-masing individu untuk mencapai suatu tujuan yang relevan<sup>27</sup>. Pendapat yang senada dikemukakan oleh Gibson diterjemahkan oleh Djoerban bahwa kinerja sama dengan prestasi kerja, yaitu hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan<sup>28</sup>. Irawan menjelaskan bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang bersifat kongkrit, dapat diamati dan diukur"<sup>29</sup>.

Produktivitas kerja merupakan bagian yang diharapkan dan merupakan output dari kinerja yang telah dilakukan oleh individu dan sekelompok masyarakat untuk membuat prestasi menjadi makin optimal, Tabel 3. menunjukkan distribusi frekuensi variabel Produktivitas Kerja yang di dapat peneliti di lapangan berdasarkan data hasil pemungutan kuesioner yang diberikan kepada responden.

Berdasarkan Tabel di atas, Terdapat satu jawaban yang tidak realibel dari responden sehingga jawaban item ke 12 pada saat

---

<sup>27</sup> Kast, Fremon & Rosenzweig. 1982. *Organisasi dan Manajemen*. (alih bahasa oleh: M. Yasin). Jakarta : Bina Aksara

<sup>28</sup> Gibson, J.L. Ivancevich, J.M &, Donnely, J.H. 1992. *Organisasi Manajemen*. Jakarta : Erlangga

<sup>29</sup> Irawan, Prasetyo. 1999 *Logika dan Prosedur Penelitian*, Jakarta : STIA-LAN, h.11



dilakukan analisis data dihapus. Dari tabel diatas diketahui bahwa yang menjawab setuju (30%) responden. Sementara yang menjawab sangat setuju (43%). Artinya responden mengakui bahwa produktivitas kerja berjalan dengan baik.

## **B. PENGUJIAN SAMPEL PENELITIAN**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Untuk memperoleh kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) data yang diperoleh dari kuesioner (instrumen) penelitian maka dilakukan dua bentuk pengujian, yaitu: uji validitas, menggunakan teknik korelasi *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran koefisien *Alpha Cronbach*.<sup>30</sup> Kedua pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program olah data SPSS.

#### **a. Uji Validitas**

Uji Validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuannya, dengan menghitung korelasi antara skor item dengan skor totalnya. Dengan menggunakan program aplikasi SPSS for windows versi 24,0 berikut ini dijelaskan mengenai hasil perhitungan uji validitas dengan menggunakan responden

---

<sup>30</sup> Djamaludin Ancok, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: LP3ES, 1989), hlm. 73-74.



sebanyak 20 orang dengan tingkat kepercayaan 95%

Dari hasil uji validitas (lampiran) diketahui bahwa semua hasil pengujian valid dikarenakan nilai *corrected item total correlation* semuanya lebih besar dari nilai 0,3077. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa data variabel motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja tenaga kependidikan di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dalam penelitian ini diperoleh mempunyai nilai yang valid.

**a. Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap reliabilitas nilai untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

***Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Motivasi Kerja ( $X_1$ )***

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.869	.871	19

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.775	12

**Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.878	.879	13

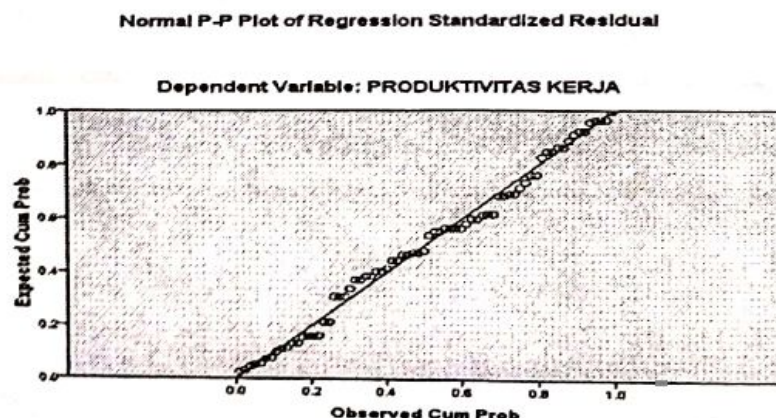
Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel yaitu variabel motivasi, disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai memiliki nilai yang reliabel, hal ini dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* yang lebih besar dari 0,3077.

Kesimpulan, oleh karena kuisioner telah dinyatakan valid dan reliabel, maka kuisioner tersebut sudah layak disebarkan kepada responden untuk mengadakan penelitian.

## 2. Analisa Regresi Berganda

Tujuan dilakukan uji normalitas ini adalah untuk mengetahui apakah model garis regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Data yang berdistribusi normal dalam suatu model regresi dapat dilihat pada grafik P – P plot, dimana bila titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal, maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Gambar berikut ini memperlihatkan grafik hasil normalitas data penelitian yang terkumpul.

**Gambar 1. Grafik P – P plot**

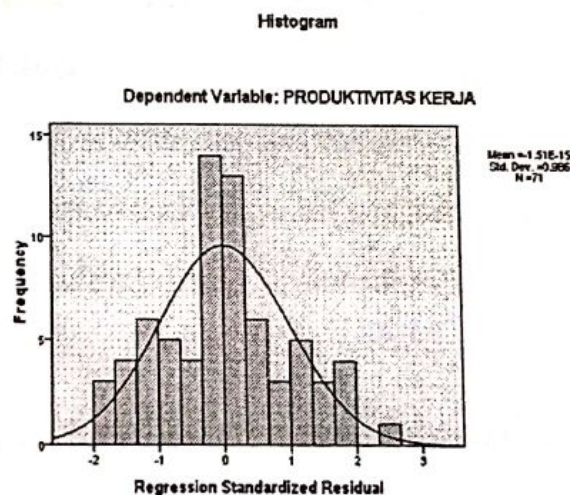




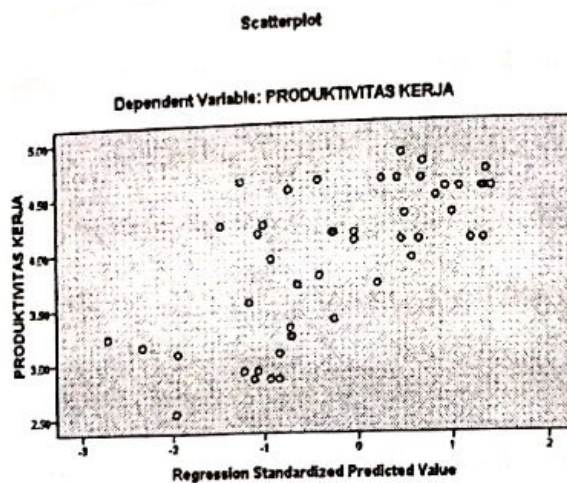
Dari gambar tersebut terlihat bahwa semua titik-titik mendekati garis diagonal, hal ini berarti bahwa data yang terkumpul kemudian dimasukkan kedalam model garis regresi untuk dianalisis telah berdistribusi secara normal.

Dari hasil uji regresi juga diperoleh informasi mengenai kurva yang dijelaskan pada gambar 3, gambar tersebut memperlihatkan bahawa secara umum diagram batang berada dibawah kurva normal sehingga data Y berdistribusi normal.

**Gambar 2. Histogram yang disertai Kurva Normal**



**Gambar 3. Scater Plot Regresi**



## 2.1. Hasil Analisis Regresi Berganda

### 2.1.1. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Produktivitas Kerja

#### a. Model Summary

Hasil perhitungan untuk model summary dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini:

**Tabel 9. Model Summary (b)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.448	.43911	.464	29.452	2	68	.000	1.669

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.681 <sup>a</sup>	.464	.448	.43911	.464	29.452	2	68	.000	1.669

b. Dependent Tabel: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari tabel di atas diketahui koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,681<sup>a</sup> yang berarti bahwa antar Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama mempunyai hubungan yang erat terhadap produktivitas kerja, dimana berdasarkan nilai R square sebesar 0,464 artinya produktivitas kerja sebesar 46,4% dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja dan sisanya sebesar 53,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

#### b. Anova

Untuk melihat apakah variabel independent berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel bebas, peneliti menggunakan signifikansi F yakni dengan membandingkan nilai signifikansi F hitung dengan nilai alpha yang ditetapkan sebesar 0,05. Berikut ini dapat dilihat nilai F hitung berdasarkan tabel anova



Tabel 10. Anova

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.358	2	5.679	29.452	.000 <sup>a</sup>
	Residual	13.112	68	.193		
	Total	24.469	70			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Tabel: PRODUKTIVITAS KERJA

Dari tabel anova terlihat bahwa signifikansi F yang diperoleh adalah sebesar 0,000, hal ini berarti bahwa variabel motivasi(X1), dan disiplin kerja (X2) secara bersama – sama memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa ada pengaruh secara bersama antara X1, dan X2 dengan Y (Ho ditolak)

### c. Hasil Uji Regresi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -0,721 + 0.624 X_1 + 0.493 X_2$$

Dari Persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut nilai konstanta sebesar -0,721 berarti bahwa tanpa adanya Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja ( X<sub>2</sub> ) maka Produktivitas

Kerja pegawai tidak akan ada (bernilai 0).

Koefisien  $X_1 = 0,624$  berarti bahwa jika motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 unit skor statistik maka Produktivitas Kerja juga akan berubah sebesar 0,624 dengan ketentuan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) konstan.

Koefisien  $X_2 = 0,493$  berarti bahwa jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 unit skor statistik maka Produktivitas Kerja juga akan berubah sebesar 0,493 dengan ketentuan Motivasi Kerja ( $X_1$ ) konstan.

## 2.2. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Produktivitas Kerja

Untuk melihat apakah pengaruh antara Motivasi Kerja dan disiplin kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja akan diuji t. Berdasarkan hasil perhitungan yang terlihat pada tabel diatas diketahui taraf signifikan untuk Motivasi Kerja  $,000 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Variabel Disiplin Kerja  $0,014 < 0,05$ , hal ini berarti bahwa secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

## 2. PEMBAHASAN

Pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan dan analisa statistik, sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Produktivitas mengandung pengertian filosofis dan pengertian teknik operasional. Secara filosofi, produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini

Sedangkan secara teknik operasional, produktivitas adalah efisiensi penggunaan sumberdaya untuk menghasilkan keluaran. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah rasio yang berhubungan dengan keluaran (barang atau jasa) terhadap satu atau lebih dari masukan yang menghasilkan keluaran tersebut. Lebih spesifik lagi produktivitas adalah volume barang yang sebenarnya dihasilkan secara fisik dibagi dengan volume masukan yang sebenarnya secara fisik pula

mendefinisikan Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas keluaran untuk setiap periode waktu tertentu dengan totalitas masukan untuk setiap periode waktu tertentu, secara umum adalah suatu ukuran dari output barang dan jasa



dibandingkan dengan input tenaga kerja, bahan-bahan, dan peralatan.

Peningkatan produktivitas berarti mendapat lebih banyak keluaran dari masukan. Peningkatan produktivitas bukan berarti bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas.

Ada empat faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu :

1. Teknologi, ada dua aspek teknologi produk rekayasa meliputi produk dan jasa (apa yang dibuat), dan teknologi produksi alat-alat yang dipakai untuk membuat sesuatu. barang (bagaimana dibuat). Makin baik teknologi produk, makin tinggi spesifikasi yang ditawarkan pada para pelanggan dengan suatu desain efektif untuk menghasilkannya, makin mudah produk dibuat atau dikirim. Makin baik teknologi produksi, makin besar potensi untuk menghasilkan volume produksi yang tinggi-kualitas tinggi, dan biaya produksi yang rendah.
2. Metodologi atau Sistem Pengelolaan adalah prosedur - prosedur organisasi yang dipakai untuk mengendalikan pekerjaan-pekerjaan. metodologi dan sistem pengelolaan menentukan bagaimana barang-barang harus dibuat, dan mengintegrasikan upaya, menyediakan informasi manajemen, dan bertindak sebagai sistem syaraf sentral dari organisasi.

3. Kompetensi, merupakan kemampuan para manajer dan pekerja untuk melakukan, pekerjaan secara efektif adalah dasar untuk produktivitas organisasi. Karyawan yang kompeten adalah karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan untuk melakukan pekerjaan.
4. Iklim Operasional adalah lingkungan dimana orang bekerja, mereflesikan dirinya dalam sikap-sikap pegawai dan gaya organisasi dari manajemen. Juga merupakan sistem nilai dari organisasi dan menyediakan imbalan dan prosedur yang memberi petunjuk cara sesuatu dikerjakan, juga tindakan-tindakan apa yang didorong yang mana yang tidak diperbolehkan. Iklim Operasional juga mempengaruhi sikap orang, yang menentukan hubungan.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh dalam penelitian ini adalah nilai signifikansi F sebesar 0,000 berarti secara bersama-sama Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Produktivitas Kerja tenaga kependidikan dilingkungan UIN Raden Intan Lampung. Hal ini mendukung hipotesis yang menyatakan, secara bersama-sama motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kondisi lapangan memperlihatkan motivasi kerja dan disiplin kerja yang diterapkan sudah cukup baik. Dukungan



pimpinan juga dilakukan dengan memberikan motivasi kerja dan disiplin kerja secara berkelanjutan kepada bawahan. Dengan produktivitas kerja yang semakin baik perlu diperhatikan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

**a. Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y).**

Organisasi adalah kumpulan beberapa orang yang bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Karena bekerja sama, orang-orang tersebut mampu menyelesaikan tugas-tugas yang apabila dikerjakan seorang diri tidak akan terjangkau.. Idealitanya, organisasi seharusnya menghasilkan suatu yang bermanfaat bagi masyarakat sehingga organisasi merupakan salah satu sarana untuk mempertahankan kelangsungan hidup.

Organisasi erat kaitannya dengan produktivitas, produktivitas merupakan perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan jumlah sumber yang dipergunakan. Indikator perhitungan produktivitas setiap sumber kerja yang dipergunakan secara ekonomis dapat dinilai dengan uang misal, upah pegawai, biaya promosi serta biaya lainnya. Hasil yang dicapai tidak hanya dihitung sekedar dari jumlah dan mutu sesuatu yang dihasilkan, tetapi juga dari segi banyaknya hasil berupa barang dan jasa tersebut digunakan oleh masyarakat sebagai konsumen.



Indikator lainnya, selain dapat diukur dengan uang sebagai satuan nilai, produktivitas juga dapat diukur dengan daya guna (efisiensi) penggunaan personel sebagai tenaga kerja. Produktivitas ini digambarkan dengan ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang sudah tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material. Produktivitas ini ditemui di lingkungan organisasi yang volume dan beban kerjanya berbentuk pelayanan kepada masyarakat<sup>31</sup>.

Kegiatan meningkatkan produktivitas harus dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi kerja supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran pegawai yang bersangkutan. Selain motivasi juga perlu diperhatikan adalah faktor disiplin kerja, faktor sikap inovatif, dan faktor pengetahuan manajemen. Disiplin kerja adalah kepatuhan pegawai terhadap norma - norma atau peraturan yang ada di dalam organisasi. Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh disiplin kerja para pegawainya. Peran disiplin kerja sangat penting dalam menciptakan situasi kerja yang kondusif dan berimplikasi pada perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi.

---

<sup>31</sup> J. Ravianto. 1985. Produktivitas Dan Tenaga Keda Indonesia. Siup, Jakarta.

Apabila setiap pegawai mempunyai disiplin kerja yang signifikan, maka diharapkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja .

Faktor yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah motivasi, Motivasi adalah keinginan yang merangsang seseorang untuk melakukan tindakan-tindakan. Di satu pihak, kalau dilihat dari aktif/dinamis, motivasi tampaknya sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan juga mengarahkan daya dan potensi tenaga kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sebaliknya, jika dilihat dari pasif atau statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan, mengarahkan potensi serta daya kerja manusia ke arah yang diinginkan

Dalam Islam salah satu ayat yang mengajarkan tentang motivasi adalah Quran surat Ar-Raad ayat 11 sebagaimana di bawah ini :

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya :. bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767].



Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

[767] Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah.

[768] Tuhan tidak akan merubah Keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

Ayat di atas menjelaskan bahwa setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal itu karena Allah swt hanya memiliki karunia, rahmat dan rezekinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya

Penelitian ini menjelaskan Secara parsial, bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung . Dari hasil uji t bernilai 0,000 ( $P\text{-Value} < 0,05$ ) hal itu



menunjukkan bahwa hipotesis " Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan UIN Raden Intan Lampung diterima". Artinya Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh sangat signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung. Hal ini berarti secara umum masing-masing karyawan telah memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dan pengaruh pimpinan dalam memotivasi bawahan cukup berhasil ini terbukti kebenarannya dan hipotesis dapat diterima.

Selain surat di atas, surat Al-Jum'ah di menjelaskan bahwa setiap manusia dimuka bumi ini harus memiliki dorongan yang kuat untuk berubah menjadi lebih baik lagi dengan makin giat bekerja

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠٦﴾

Artinya : . apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Ayat di atas menjelaskan bahwa Allah swt memberikan

## الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٦٦﴾

Artinya :dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Ayat di atas menjelaskan tentang wajibnya bekerja kepada umat muslim sehingga motivasi dan disiplin dalam Islam yang merupakan energi sesuai dengan firman Allah di atas.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggungjawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan

Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja tenaga kependidikan di Universitas Islam negeri Raden Intan Lampung

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan pada UIN Raden Intan Lampung.
2. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada UIN Raden Intan Lampung.
3. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung.

#### **B. Saran**

1. Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja perlu dipertahankan serta ditingkatkan secara bersama-sama maupun secara parsial agar didapat Produktivitas Kerja pegawai yang tinggi, baik di UIN Raden Intan Lampung.
2. Motivasi perlu dipertahankan bahkan terus ditingkatkan agar pencapaian program jangka pendek, jangka menengah dan



jangka panjang dalam pencapaiannya tidak mengalami perubahan dari jadwal yang telah ditetapkan.

3. Disiplin Kerja perlu dipertahankan namun juga perlu ditingkatkan agar Produktivitas Kerja dapat lebih baik lagi.
4. Penelitian ini terbatas pada tenaga kependidikan di UIN Raden Intan Lampung, maka hasil diatas dapat juga dijadikan refrensi bagi peneliti berikutnya dengan obyek instansi lain.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Agung Gita Subakti, Pengaruh motivasi, kepuasan dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di cafe X Kota Bogor, *Jurnal Binus Review*, Vol.4. No.2. November. tahun 2013
- Apolonia, Corebima, 2014, Dukungan Alokasi Belanja Langsung, Motivasi Kerja, Sistem Kontrol Terhadap Mutu Pelayanan, 2013, *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*, Vol.1.No.1. Juli
- Arikunto, Suharsimi, 2015. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Donovan, J.J. (2001). Work motivation. In N. Anderson, D.S. Ones, & H.K. Sinangil (Eds), *The Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*. London: Sage Publications
- Eko Widodo, Suparno, 2015, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M &, Donnely, J.H. 2012. Organisasi Manajemen. Jakarta : Erlangga
- Gellerman.S.W. 2014. Motivasi dan Produktivitas. Terjemahan. Jakarta. P.T. Pustaka Binawan Utama.
- Griffin, Ricky W. 2011. *Management*, Boston: Houghton Mifflin
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Statistik jilid II* Yogyakarta : Yayasan Penelitian Fakultas Psikologi UGM
- Haiman, Scoot & Conner 2012. *The Management*. Boston: Houghton Mifflin Co
- Handoko, Hani. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

- Ishak Arep Dan Hendri Tanjung 2013. *Manajemen Motivasi*. Jakarta P.T. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- J. Winardi, 2011 *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta, Rajawali
- Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Quran dan Terjemahnya*, Bandung, CV Diponegoro.
- Kusdyah Ike R. 2007. *Manajemen, Konsep-konsep Dasar dan Pengantar Teori*. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012, *Kinerja Pegawai (teori pengukuran dan Implikasi)*, Jogjakarta, Graha Ilmu.
- Santoso Singgih, 2014. *Statistik Multivariat, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Edisi Revisi Jakarta. P.T. Elek Media Komputindo' Kelompok Gramedia.
- Siagian Sondang P. 2015. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta- P.T. Rineka Cipta.
- Solihin, Ismail, 2012, *Pengantar Manajemen*, Jakarta, Erlangga.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju
- Steers, Richard M\_ And Lyman W. Porter\_ 1991. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw.Hill Inc.
- Terry, George R. 2005. *Principles of Management*, Illinois: Ricard D Darwin. Irwin Homewood
- Mondy & Premeaux. 1995. *Management Concepts Practice and Skill*. New Jersey: Englewood Cliffs
- Noor Ikhsan Muttaqin and Jumadi Muhammad Noor, 2013, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Publik di kantor Camat Tenggara Kabupaten Kutai Kartanegara*, e-Journal Administrasi Reform, Vol 1.No.1,



- Rogers, Everett M. 1983. *Diffusion of Inovations*. New York: Free Press A Division of Macmillan inc
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Prenadamedia Grup, cet-8, Jakarta
- Sugiono, 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung
- Veitzal Rivai, 2013, Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktek*, Rajawali
- Wiranata V, Sujarweni, 2015, *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Pustaka Baru, Jogjakarta.
- Wibowo, 2015, *Prilaku Dalam Organisasi*, Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Windy Dyah Indrayani, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset manajemen*, Volume 5, Nomor 9, September 2016, ISSN ; 2461-0593
- Yohanis Salutondok, 2015, Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong, *Jurnal EMBA* Vol 3 No.3. September



Laporan Hasil Penelitian Individu